

BAB IV
GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS ANGGOTA BIASA
HMI KOMISARIAT DAKWAH

A. Gaya Kepemimpinan HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam Meningkatkan Loyalitas Kader.

Analisis pada bab ini dimulai dengan mengungkapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan loyalitas kader. Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kegiatan seseorang pemimpin dalam memberikan motivasi dan bimbingan kepada semua personil organisasi agar tercapai tujuan-tujuan yang diprogramkan.

Berdasarkan dari teori yang ada juga kondisi objektif HMI Komisariat Dakwah maka penulis merumuskan bahwasanya ketua umum pada priode 2017-2018 jika ditinjau dari gaya dan dilihat dalam sebuah teori ketua umum HMI Komisariat Dakwah menggunakan macam-macam gaya kepemimpinan karna dalam mengatasi loyalitas tidak cukup dengan satu gaya kepemimpinan saja, karna ada empat tingkat loyalitas anggota di antara nya Tanpa Loyalitas menggunakan gaya kepemimpinan konsultatif, Loyalitas Yang Lemah menggunakan gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif, Loyalitas Tersembunyi menggunakan kepemimpinan demokratis dan Loyalitas Premium menggunakan gaya kepemimpinan delegatif, karna ada tingkatan dalam meningkatkan loyalitas, ketua umum menggunakan beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang di

gunakan Ketua Umum gaya kepemimpinan Demokratis, gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif, Gaya kepemimpinan tersebut menurut Harsey dan Blanchard termasuk kedalam gaya kepemimpinan delegatif untuk meningkatkan loyalitas anggota biasa.

Gaya Kepemimpinan Konsultatif, Wahjosumidjo (1994) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan untuk ikutserta dalam pengambilan keputusan. Cara yang ditempuh adalah menyajikan rancangan yang bersifat sementara. Rancangan tersebut ditawarkan kepada bawahan, yang masih terbuka kemungkinan adanya perubahan.

ketua umum juga berkesempatan menguji gagasan anggota biasa yang tanpa loyalitas melalui proses konsultasi. Cara lain, ketua umum melemparkan masalah kepada anggota biasa. Selanjutnya anggota biasa menyajikan pendapat kepada ketua umum sebab adanya tanpa loyalitas. Setelah mendengar pendapat dari anggota biasa kemudian Ketua Umum konsultasi dengan pengurus untuk memecahkan masalah anggota biasa tanpa loyalitas.

Gaya pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dirujuk sebagai “konsultatif” karena dalam menggunakan gaya ini, ketua umum masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah dengan berusaha mendengar ide-

ide dan saran baik dari MPK-PK maupun pengurus meskipun pengambilan keputusan tetap pada pemimpin

Sehingga bisa mempengaruhi anggota bias agar loyalitasnya tumbuh dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di komisariat. Dan melibatkan anggota biasa di berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh komisariat.

Gaya kepemimpinan Demokratis, jika mendasari pada teori davis dan newstrom menurut ia gaya kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan Demokratis memposisikan pemimpin ditengah-tengah kelompoknya, menjaga hubungan terhadap bawahannya, menganggap bawahannya dalam bekerja sebagai saudara.

Tipe ini sangat melekat kepada ketua umum HMI Komisaraiat Dakwah disaat proses pengambilan keputusan ketua umum berada ditengah tidak memihak pendapat salah satu pengurus atau anggota biasa tapi menampung aspirasi anggotanya kemudian tidak adanya sekat antara ketua umum dan anggota biasa atau kepada pengurus menganggap sebagai sodara juga sebagai teman seperjuangan.

Kemudian Data bab III menunjukkan setiap ada rencana kegiatan baik yang bersifat teknis maupun nonteknis selalu diambil jalan musyawarah dengan melibatkan semua elemen yang terlibat di dalam komisariat termasuk seluruh kader. Kegiatan musyawarah dilakukan guna menggali dan menemukan ide-ide yang lebih baik serta meningkatkan solidaritas organisasi. Dengan demikian proses saling bina membina dapat berjalan secara maksimal, inilah salah satu tipe gaya kepemimpinan demokratis.

Secara jelas keterlibatan semua elemen organisasi HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam proses pengambilan keputusan tertentu sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana yang diterangkan oleh Siagian, dan Kartini Kartono yaitu pemimpin memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat dan aspirasinya dengan tetap menyinkronkan pendapat-pendapat tersebut dengan tujuan organisasi. Penerimaan pendapat dan aspirasi dari bawahan tersebut dimaksudkan agar pemimpin bisa menekan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas.

Gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif jika mengacu pada teori Harsey dan Blanchard, gaya kepemimpinan semacam itu termasuk ke dalam kategorinya yaitu gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif yang mana indikator gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif adalah Gaya konsultatif penerapannya pada bawahan yang memiliki kemampuan tinggi, namun kemauan rendah. ciri-cirinya mencakup antara lain komunikasi dilakukan timbal balik, terlihat ketua umum dan anggota bisa juga pengurus selalu melakukan komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik.

Adapun ciri yang lain pimpinan secara bertahap memberikan tanggungjawab kepada bawahannya walaupun bawahan masih dianggap belum mampu, dan tingkat kematangan bawahan masih sedang. Ini juga sangat terlihat ketua umum memberikan kesempatan kepada anggota biasa dalam beberapa kesempatan agenda dikomisariat ini semua dalam rangka meningkatkan loyalitas juga melakukan aktualisasi diri untuk mengembangkan potensi yang dimiliki kader.

Gaya partisipatif, ciri-ciri kepemimpinan partisipatif ini mencakup antara lain, Pemimpin melakukan komunikasi dua arah, ketua umum selalu menggunakan gaya ini dalam berbagai kesempatan di komisariat dakwah melakukan komunikasi dua arah baik personal atau langsung kepada anggota biasa HMI komisariat Dakwah,

Ciri yang lain secara aktif mendengar dan merespon segenap kesukaran bawahan, ya ketua umum selalu mendengar keluhan bawahnya sehingga ketua umum selalu mengunjungi rumah atau tempat tinggal kader guna menggali, mendengar keluhan dari anggota biasa.

Ciri berikutnya Mendorong bawahan untuk menggunakan kemampuan secara maksimal dalam operasional, ketua umum selalu memberikan kesempatan kepada anggota biasa dalam mengembangkan potensi kader meski kader belum sepenuhnya menguasai.

Ini semua mengacu pada teori Harsey dan Blanchard, gaya kepemimpinan semacam itu termasuk ke dalam kategori gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif, Terlihat juga ketua umum menerapkan gaya konsultatif karena dalam proses pengambilan keputusannya, ia masih harus memberikan pengarahan spesifik apabila terjadi perdebatan yang sengit pada forum rapat ketika terjadi perbedaan pendapat serta dirinya memberikan tanggung jawab kepada bawahannya walaupun bawahan tersebut belum mampu mengemban amanah tersebut.

Gaya Kepemimpinan Delegatif, Ketua umum ada sebuah gaya kepemimpinan delegatif jika ditinjau melalui teori Harsey dan Blanchard termasuk kedalam. Pasalnya Ketua Umum hanya memberikan pengarahan jika diperlukan saja,

menganggap support tidak diperlukan lagi, penyerahan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas tersebut dan mempercayai bawahanya bisa menyelesaikanya dengan baik.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Ketua Umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota Biasa

1. Faktor pendukung gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan loyalitas anggota biasa.
 - a) Adanya dukungan dari Alumni-alumni HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung..
 - b) Adanya dukungan dari Presidium HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.
 - c) Adanya team work yang baik dan sistematis.
2. Faktor penghambat gaya kepemimpinan ketua umum HMI Komisariat Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan loyalitas anggota biasa.
 - a) Kurangnya kesadaran kader / anggota biasa terhadap pentingnya berorganisasi bagi pengembangan diri.
 - b) Banyaknya kader / anggota biasa sehingga sedikit kesulitan dalam memperhatikan kader untuk proses menumbuhkan loyalitas.